

O SENTIDO DO TRABALHO COMO REALIZAÇÃO PLENA DO SER HUMANO

Margarete Panerai Araujo¹

Lisandra Taegtow²

RESUMO

Falar do mundo do trabalho é voltar-se a uma lógica difusa, distribuída ao longo da história, e que oferece lampejos de um universo que é pluridimensional e múltiplo, onde as transformações e suas decorrências vêm mudando. Na rota que foi delineada neste estudo, para a estruturação do trabalho, apresentou-se uma metodologia teórica. Os resultados mapearam conhecimentos, e os sentidos conseqüentes como referência “trans” disciplinar ao desenvolvimento pleno do ser humano. Por fim, as considerações finais, relativas às teorias definidas e apresentadas, permitiram assimilar essa abordagem do sentido do trabalho compreendendo seu viés transdisciplinar..

Palavras-chave: Trabalho. Sentidos do Trabalho. Realização. Transdisciplinaridade.

ABSTRACT

To speak about the world of the work is to turn into a diffuse logic, distributed along the history that offers flashes of universe which is pluridimensional and multiple, where the transformations and its consequences have been changing. Based on the way that this study was described, it was necessary to present a methodological theory. The findings collected knowledge, opinions and the consequent senses as a transdisciplinary reference to the total development of the human being. At last the final considerations are concerned to the definite theories shown that allow incorporating this consideration of the sense of work recognizing its transdisciplinary nature.

Keywords: Work. Senses of the Work. Realization. Transdisciplinarity.

INTRODUÇÃO

A história do mundo do trabalho poderia ser contada como as cenas de uma metáfora teatral, pois envolve seres humanos com mudanças, transformações e novas formas de se empregar. O trabalho, primeiramente, era tido como algo que designava a miséria da vida e, só posteriormente, foi considerado como um esforço que o homem fez para superar seus próprios limites. A consolidação do capitalismo modificou o ato laboral, explorou e criou legislação para benefícios dos trabalhadores. Entre tantos itens, o capitalismo alienou, parcelou, fragmentou e precarizou o trabalho, mas também otimizou o processo produtivo, flexibilizando algumas relações. Criou, ainda, novas formas de prestações de serviços, de trabalhos terceirizados, surgindo, assim, formas desregulamentadas, ou seja, reduzindo cada vez mais os trabalhos estáveis e formais.

Do cenário organizacional do século XX, estruturado e funcional e de muita especialização de tarefas, o trabalho disputa atualmente um modelo administrativo competitivo, mais flexível e de modificações, tanto na sua organização quanto no sentido que os trabalhadores lhe atribuem. O trabalhador, por sua vez, procura adaptar-se às novas possibilidades de mercado, busca incessantemente atualização, aperfeiçoamento e sua evolução ao longo do tempo, identificando as organizações, não somente a segurança e a autonomia financeira, mas também a possibilidade de desenvolvimento e realização.

A relação entre o passado e o presente remete-nos à reflexão de como as pessoas vivenciaram e deram sentido às suas experiências de trabalho. O mundo do trabalho, nas três últimas décadas do século XX, apresentou processos transitórios novos, com formas e

¹Professora pesquisadora da Feevale no grupo Desenvolvimento Regional. Doutora em Comunicação Social pela PUCRS. Mestre em Serviço Social. Bacharel em Ciências Sociais.

²Bacharel em Administração de Empresas pela Feevale.

significados. Observou-se uma globalização generalizada em todos os setores, como a economia, a educação, a política e o mundo do trabalho. Foi uma época em que o avanço tecnológico influenciou as relações do trabalho contemporâneo. O auge dessa tecnologia de globalização ofereceu fatores imprescindíveis a nossa atualidade. Percebe-se assim a real importância de buscar, na evolução histórica, os conceitos relativos ao trabalho, que se edificaram, marcaram épocas e que ainda são determinantes para o atual momento.

Metodologicamente, segundo Demo (2002, p.39), não se tem na cabeça a realidade externa tal qual ela é, mas uma interpretação biológica e historicamente contextualizada. Essas novas formas de entender a reconstrução do conhecimento vêm alterando os argumentos dos novos paradigmas da ciência. Assim, o método que procura captar ou se aproximar da realidade também seleciona o que pode captar e declarar como real. Utiliza-se, nesse artigo, como “guia” conceitual, uma ênfase na abordagem de três princípios, como forma de refletir sobre a complexidade desse tema. São eles: o holográfico, o de auto-eco-organização e o dialógico.

O princípio hologramático realça o paradoxo da complexidade, evidenciando que não somente cada parte se encontra inserida em um todo, mas também o todo está inscrito em cada uma de suas partes. O princípio de auto-eco-organização explica que a autoprodução, citada anteriormente, gera autonomia. Entretanto, para garantir essa autonomia, é necessário o desprendimento de energia, e essa deve ser extraída, juntamente com a informação e a organização, do meio ambiente, o que gera uma relação de dependência com ele. E o princípio dialógico prevê que idéias ou princípios, normalmente excludentes uns aos outros, podem ser unidos e indissociáveis em uma determinada realidade, permitindo conceber e compreender os fenômenos complexos. Esses enfoques metodológicos afirmam que o processo pelo qual passa a sociedade também passa a história, portanto, se situam, como um ponto reflexivo deste artigo.

É importante lembrar que os enfoques levam à ação. Segundo Edgar Morin (2000, p. 121), construir um pensamento complexo é ter que enfrentar a confusão, a incerteza e a contradição dos fenômenos. A complexidade prepara o indivíduo para o conhecimento do inesperado, pois não recusa a clareza, a ordem e o determinismo. Ela apenas os considera insuficiente para programar a descoberta, o conhecimento e, portanto, a ação. Complexidade é a qualidade do que é complexo e seu termo vem do latim: *complexus* significa o que abrange muitos elementos ou várias partes, ou seja, o que apresenta ligação entre si. O pensamento complexo é responsável pela ampliação do saber, dando passos para o que chamamos de transdisciplinaridade. É possível definir como sendo um intercâmbio e suas articulações na construção de um conhecimento presente no seio das interligações do sujeito-objeto-ambiente.

A exigência de um mundo globalizado rompeu barreiras e complexificou-se. Dessa forma, obter satisfação pessoal, realização profissional e sentido no trabalho vêm tornando-se cada vez mais complicado. Para as organizações, mais do que acompanhar as transformações, é necessário entender as características que o trabalho deve apresentar. Os momentos de transformação organizacional, conforme Estele Morin (2001), constituem uma oportunidade de reorganizar o trabalho, com o intuito de melhorar tanto a qualidade de vida quanto a eficácia da empresa. Desta maneira, o sentido decorrente do trabalho, também passa a ser uma orientação na transformação organizacional, no desenvolvimento da qualidade de vida e da eficiência do indivíduo. Sentir-se como ser potencial, plenamente realizado nas atividades do trabalho, pode auxiliar nas decisões e intervenções dos gestores.

Assim, tendo como base as referências bibliográficas relativas às mudanças históricas ocorridas, bem como os conceitos articulados para o mundo do trabalho, sobressaem os processos dessa dinâmica e das novas formas de mercado. Dessa forma, este artigo procurou, primeiramente, abordar uma evolução temporal da concepção do trabalho e seu processo de transformação, fazendo resgate até os dias atuais, concomitantemente, objetiva-se descrever e caracterizar algumas interpretações sobre a organização do trabalho. A análise do sentido do trabalho, de forma “transdisciplinar”, segue logo após, identificando referências ao desenvolvimento e à realização plena do indivíduo como ser humano. Este texto não pretende se fixar apenas nas críticas oriundas de vários paradigmas que descrevem o trabalho, mas apreender e elucidar a temática, voltado para o sentido.

A EVOLUÇÃO PARCIAL HISTÓRICA DA CONCEPÇÃO DO TRABALHO

A evolução histórica do trabalho apresentou-se, ao longo dos anos, com várias ideologias, conforme as culturas vigentes da época, e influências por análises feitas por filósofos, sociólogos e por autores que se interessavam por técnicas de aperfeiçoamento da atividade laboral. Fala-se em trabalho a todo o momento e por toda parte. Só essa constatação já demonstra a importância dele para a sociedade. O importante, porém, é ir em busca da origem dessa atividade chamada “trabalho” e compreender a razão do seu prestígio.

O autor Kamper (1998, p. 12) faz uma breve síntese da palavra que designa trabalho na evolução histórica que

[...] designava as duras penas, a miséria da vida. Numa etapa posterior da evolução dessa palavra e do seu sentido, trabalho passou a designar o esforço que os homens fazem para superar essas dificuldades, para superar esse esforço do próprio trabalho.

Segundo Carmo (2005, p. 38), a palavra “trabalho” tem origem controversa, mesmo no alemão, *arbeit*, e no latim, *labor*, significa algo penoso. Inicialmente considerado esforço de sobrevivência, o trabalho transformou-se ao longo da história em ação produtiva, ocupação e, para muitos, algo gratificante em termos existenciais. Para Mota (1996, p. 38), “[...] o quadro da economia e do pensamento grego ajuda a avaliar a profunda mudança de perspectivas na concepção do trabalho, na época contemporânea”.

Nota-se que, em Mota (1996, p. 48), “[...] a civilização grega – da qual somos herdeiros – foi uma civilização a todos os títulos notáveis, e técnicos se enquadram perfeitamente no florescente modo de vida dos gregos”. Os gregos tinham uma visão sobre o trabalho, bem diferente da que se apresenta nos dias de hoje. Antigamente nunca se tratou o trabalho com nobreza. Assim, “[...] o trabalho não merecia a atenção que lhe damos agora, ou seja, seria uma atividade menor, uma vez que tinha como fim apenas suprir as carências físicas” (CARMO, 2005, p. 24).

Posteriormente, a mentalidade dos romanos caracterizou-se por reconceituar o termo, ou seja, segundo Mota (1996, p. 87), trabalho tem “[...] um espírito prático, orientado para as necessidades da vida real, individual e coletiva, pela procura de resultados concretos, na luta por um objetivo externo”. Na Idade Média, não era visto com exaltação como nos dias de hoje. Não mereceu preocupações especiais na estrutura social e econômica daquela época, pois absorvia apenas uma pequena parcela da atenção. Como relata Carmo (2005, p. 31), “[...] o trabalho era necessário a fim de garantir a sobrevivência da família, deveria ser de baixa produtividade, e era ditado pelas chuvas, pelas estações do ano e pelo ciclo do dia e da noite”.

Max Weber apontou outras versões. Baseado em seus estudos, segundo Carmo (2005, p. 38), “[...] a ascensão da economia capitalista tem como base a idéia de predestinação de alguns para o êxito na atividade profissional”. Assim, como forma da conduta racional, os valores morais iam ao encontro do capitalismo emergente, pois Weber procurava comprovar a existência de uma íntima afinidade entre a idéia protestante de “vocação” e a compulsão para o lucro.

No transcorrer dos séculos, as primeiras sementes plantadas do capitalismo germinaram, direcionando a atenção para o trabalho como elemento implementador do crescimento econômico e das riquezas. Para Borges (1999, p. 83), o trabalho passou “[...] a ser ressaltado, visto como mercado de grande valor para o processo econômico e, de alta centralidade”. Tal concepção recebeu apoio na elaboração ideológica da economia clássica, da administração clássica e da psicologia industrial. Nesse momento industrial, reduziram-se as atividades artesanais como as manufaturas e as pequenas fábricas repletas de operários, tem-se, portanto, “[...] uma expansão comercial e financeira, cuja culminância se deu no século XVIII. O desenvolvimento manufatureiro e depois industrial provocou mudanças

sem precedentes na história” segundo (CARMO, 2005, p. 41).

A concepção “marxista” criticou esse modelo de exploração e apresentou que só o trabalho gera riquezas, e justamente quem a produz não tem direito a ela. A alta centralidade das atividades laborais, na vida das pessoas, representa, na concepção marxista, a própria autoconstrução do ser humano. Carmo (2005) referenda essa idéia, ao afirmar que o trabalho é, na realidade, o personagem central na teoria marxista e assegura que o objetivo da revolução socialista não se cumpre com a emancipação da classe trabalhadora, mas com a libertação do homem na sua relação com o trabalho alienante e explorador. Interessa fazer referência a esses conceitos, pela influência que tiveram na sociedade, pelas relações entre homens de explorador e explorado, do *sentido e do valor do trabalho*.

Sendo assim, a alienação do trabalhador, gerada na sociedade capitalista, criou um círculo vicioso, pois ele confecciona produtos, mercadorias que são negociadas e geram lucros, que são reinvestidos, oportunizando que mais produtos sejam fabricados e vendidos acima do preço, tornando o trabalhador cada vez mais explorado, diminuído, em sua natureza e seu íntimo. Marx (1980) afirmou que a alienação da sociedade burguesa criou o chamado fetichismo nas mercadorias, ou seja, a magia de certos objetos, que passam a ser idolatrados, como automóveis, jóias, mercadorias de alto valor. Assim, “[...] o fetichismo material, que a oposição proletária, em confronto com o espiritualismo sublimado da economia burguesa, tem apregoado um materialismo grosseiro voltado apenas para um estoque de mercadorias particulares” (MARX 1980, p. 1316). Fica claro que, o sentimento, a consciência, e os pensamentos decorrentes, não são importantes frente ao fetichismo das mercadorias, dos bens materiais.

A passagem do século XIX para o século XX marca o período histórico que intensifica a necessidade de o ser humano se adaptar às novas formas de trabalho, em que necessita acostumar-se com o novo ritmo dado pelas máquinas. O surgimento de uma nova concepção produtivista, notadamente no início do século XX, é conceituado por Carmo (2005, p. 59) como sendo

[...] marcado pelo pioneirismo dos estudos efetuados por Frederik W. Taylor, cuja corrente de pensamento passou a ser designada “taylorismo”. Com Taylor, pela primeira vez na História, o trabalho merece uma atenção sistemática em seus mínimos detalhes. Ele funda um método “científico” de organização do trabalho.

Reafirmando essa concepção, Drucker (1997, p. 291) aponta que o trabalho é uma tarefa, que possui uma lógica, impossível se não fosse precedido de uma análise, determinando-lhe um processo em todas as suas fases e, por fim, o seu controle. Taylor percebeu,

segundo Drucker (1997, p. 291), que, para compreender o trabalho, era “[...] necessário, identificar as operações básicas, analisar cada uma delas e dispô-las numa seqüência lógica, equilibrada e racional”.

Dessa forma, o taylorismo visou ao aumento da produtividade no trabalho, evitando o desperdício de tempo, economizando mão-de-obra, suprimindo gastos desnecessários. O paradigma da racionalização, juntamente com a mecanização, oportunizou a separação dos aspectos intelectuais e manuais do trabalho. Assim, o ser humano trabalhava não porque gostava, mas como recurso à sobrevivência e, consecutivamente, as recompensas econômicas eram sua única motivação.

Após esse período, Henry Ford seguiu a trilha aberta por Taylor, criando a linha de montagem para a fabricação em massa de automóveis. O fordismo era estruturado com base no trabalho parcelar e fragmentado e na divisão de tarefas. A atividade laboral reduzia-se à mera ação repetitiva. Essa atividade em cadeia elevou o grau de mecanização no trabalho, reduzindo ainda mais a iniciativa e a autonomia dos operários. Borges (1999) descreveu esse trabalho como sendo uma mercadoria alienante, exploradora, monótona e repetitiva, discriminante e submissa.

Os modelos (taylorista e fordista) de produção em massa, segundo os estudos de Carmo (2005, p. 66), foram eficientes por décadas. É de grande complexidade, esse entendimento constitutivo nas transformações do mundo do trabalho contemporâneo. Antunes (1999, p. 190) ressaltou que essas transformações dos últimos anos, aceleradas pelo avanço tecnológico, pela constituição das formas de acumulação flexível e pelos modelos alternativos ao binômio taylorismo/ fordismo, criaram novos modelos avançados como o modelo japonês. O esgotamento, portanto, dos métodos antigos geraram, ainda, novas facetas, como o neofordismo ou o pós-fordismo, o toyotismo (das indústrias Toyota), a especialização flexível, os círculos de controle de qualidade, etc. e levaram a uma revalorização da força de trabalho como saída para evitar a crise da produção. Assim, esse sistema produtivo desenvolvido pelos japoneses, com uma produção flexível, ágil e ênfase no desempenho operário, substituiu a rigidez fordista, conforme Antunes (1999, p. 190).

O sistema Toyota de produção introduziu técnicas, com possibilidade de alterar as máquinas rapidamente durante a produção, e também a eliminação de estoques. Esses moldes criaram um modelo de produção composto por automatização, *just-in-time*, trabalho em equipe, flexibilização da mão-de-obra, gestão participativa e controle de qualidade. Antunes (1999, p. 190) definiu o trabalho em equipe como estratégia de racionalizar a utilização de mão-de-obra, enquanto no modelo fordista, cada trabalhador era responsável por uma parte da produção, passando para outro trabalhador. O objetivo do toyotismo consistia na redução dos trabalhadores.

Reflexões críticas foram levantadas sobre o modelo japonês, em que a questão da “qualidade total” representava, na verdade, a pressão que cada trabalhador sofre para desempenhar sua função. E, em contrapartida, os ganhos salariais ainda estão diretamente vinculados ao aumento da produtividade. Na opinião de Tertulian (1996), apesar de o operário contar com uma “maior” participação nos projetos que nascem das discussões dos círculos de controle de qualidade, maior é o envolvimento dos trabalhadores, a subjetividade que se manifesta se encontra estranhada com relação ao que se produz e para quem se produz.

O sistema proposto recompõe uma articulação entre consentimento operário e controle do trabalho. É por isso que, salienta-se a centralidade estratégica de seus protocolos organizacionais e institucionais. Para Lukács (*apud* Antunes, 1999), a centralidade do trabalho funda a “especificidade do ser social”, ou seja, foi pelo trabalho que o homem evoluiu socialmente e realizou suas necessidades, diferindo-se.

Antunes (1999, p. 182) avalia que as teses defensoras do fim da centralidade do trabalho encontram seu contraponto

[...] quando se parte de uma concepção abrangente e ampliada de trabalho, que o contempla tanto em sua dimensão coletiva quanto na subjetiva, tanto na esfera da atividade produtiva quanto na da improdutiva, tanto material quanto imaterial, bem como nas formas assumidas pela divisão sexual do trabalho, pela nova configuração da classe trabalhadora, etc., dentre vários elementos anteriormente apresentados, que permitem recolocar e dar concretude à tese da centralidade da categoria trabalho na formação societal contemporânea.

Como se pôde analisar nas concepções dos teóricos citados, o trabalho tem sido fundamental na consciência do ser humano desde os tempos mais remotos. E, conforme Borges (1999), nos dias de hoje, têm se criado novas condições para o surgimento de novas concepções do trabalho, mudando seu caráter. A valorização do capital, a difusão das tecnologias, a reestruturação das organizações, bem como as demais relações de trabalho decorrentes da própria concorrência globalizada e a necessidade de controlar o mundo do trabalho são marcos das transformações nos últimos anos.

Carmo (2005, p. 124) salienta outra parte das transformações que vêm ocorrendo no universo do trabalho, atribuídas à chamada globalização e /ou mundialização. É largamente empregada, nos últimos anos, servindo como chave para explicar as alterações efetivas por que o mundo vem passando. Tornou-se uma senha capaz de abrir as portas de todos os mistérios presentes e futuros. O entendimento da globalização,

portanto, deve-se dar a partir da concepção de uma sociedade complexa.

E, em referência à sociedade globalizada, Edgar Morin (2001, p. 14) ressalta que

[...] o desafio da globalidade é também um desafio de complexidade. Existe complexidade, de fato, quando os componentes que constituem um todo (como o econômico, o político, o sociológico, o psicológico, o afetivo, o mitológico) são inseparáveis e existe um tecido interdependente, interativo e inter-retroativo entre as partes e o todo, o todo e as partes. Ora, os desenvolvimentos próprios de nosso século e de nossa era planetária nos confrontam, inevitavelmente e com mais e mais frequência, com os desafios da complexidade.

Desse modo, o autor infere a relação da globalidade à complexidade, do todo em relação às partes, e das partes ao todo, sendo possível relacionar o tema trabalho, fundamento primeiro do ser, no interior da totalidade social, marcadamente afetado por complexos sociais. E, no contexto do capitalismo mundializado, a configuração do mundo do trabalho é cada vez mais transnacional, e a ação dos trabalhadores deve ser cada vez mais complexa, mesclando sua dimensão local, regional e nacional com a esfera internacional.

Para Bauman (1999), a globalização

[...] não diz respeito ao que todos nós, ou pelo menos os mais talentosos e empreendedores, desejamos ou esperamos fazer. Diz respeito ao que está acontecendo a todos nós. A idéia de “globalização” refere-se explicitamente às “forças anônimas” (BAUMAN, 1999, p. 68).

O surgimento de novas concepções tem dado lugar a formas mais desregulamentadas, reduzindo fortemente os trabalhos estáveis e formais. Tertulian (1996) classificou algumas destas formas, onde apresentou os “trabalhos terceirizados³, subcontratados⁴, *part-time*⁵”, etc., que se expandiram em escala global. Outra tendência em crescimento, nas últimas décadas do século XX, foi o “setor de serviços”, com enorme significado no mundo do trabalho contemporâneo, visto um “aumento significativo do trabalho feminino”. No contexto social delineado,

tomaram-se nítidas as metamorfoses do mundo do trabalho, conforme o autor Antunes (2002), na sua oportuna referência a uma “múltipla e contraditória processualidade” que,

[...] de um lado verificou-se uma desproletarização do trabalho industrial, fabril, nos países de capitalismo avançado, em outras palavras, houve uma diminuição da classe operária industrial tradicional. Mas, paralelamente, efetivou-se uma expressiva expansão do trabalho assalariado, a partir da enorme ampliação do assalariamento no setor de serviços; verificou-se uma significativa heterogeneização do trabalho, expressa também através da crescente incorporação do contingente feminino no mundo operário; [...] expansão do trabalho parcial, temporário, precário, subcontratado, ‘terceirizado’, que marca a sociedade *dual* no capitalismo avançado. [...] *Incorpora o trabalho feminino e exclui os mais jovens e os mais velhos* (ANTUNES, 2002, p. 49 - 50).

O mundo do trabalho atual tem recusado os trabalhadores herdeiros da “cultura fordista”, fortemente especializados, período em que os empregos eram vitalícios vistos como um fator de qualidade do empregado, e que, atualmente, são substituídos pelo trabalhador “polivalente, multifuncional e altamente qualificado”. Paralelamente à exclusão da mão-de-obra ativa, o mundo do trabalho ainda vem se utilizando da inclusão precoce e criminosa da mão-de-obra infantil. Conseqüentemente, esses fatores contribuem para o impedimento de ambas as categorias de viverem uma vida dotada de algum sentido. E ainda, enquanto perdurar o modo de “produção capitalista”, não pode se concretizar a eliminação do trabalho como “fonte criadora de valor” (ANTUNES, 2002, p. 58).

Em outra esfera, Antunes (2002, p. 159), em sua obra “Adeus ao Trabalho”, levanta o novo pensamento contemporâneo e cita seus autores. Falar em “desaparição do trabalho” (Dominique Meda), em substituição da esfera do trabalho pela “esfera comunicacional” (Habermas), em “perda de centralidade da categoria trabalho” (Offe), ou ainda em “fim do trabalho” (Jeremy Rifkin) são formulações atuais e expressivas das mudanças ocorridas. O autor Drucker (1997) alerta que, se essa linha de pensamento se concretizar, a humanidade será afetada psicologicamente.

³Empresas independentes com processos que auxiliam a atividade principal de outra empresa.

⁴São trabalhadores que, podem ser enquadrados no grupo de ‘periféricos’, empregados em tempo parcial (casuais, por tempo determinado, temporários, subcontratados), caracterizam-se por uma flexibilidade, tendo menor segurança no emprego.

⁵Proletário que trabalha em ofício ou profissão manual ou mecânica por tarefa, em troca de salário.

Conforme Drucker (1997, p. 296),

[...] a sociedade sem trabalho da utopia futurista talvez esteja, de fato, se aproximando. Porém, caso se concretize, gerará grandes crises de personalidade na maioria das pessoas. Talvez seja até bom que no momento não haja o menor indício que confirme o término iminente do trabalho. Por enquanto, a tarefa ainda é fazer com que o trabalho sirva às necessidades psicológicas da humanidade.

O fim dos empregos, para Rifkin (1995, p. 230), está relacionado às novas tecnologias, que “[...] estão levando a uma era de produção sem trabalhadores, no exato momento da história do mundo em que a população está crescendo em níveis sem precedentes”. Nessa linha, Rifkin (1995) aponta a entrada da “nova era”, de mercados globais e de produção automatizada, ou seja, uma economia quase sem trabalhadores. Como analisar se essa transformação levará a um abismo, ou a um porto seguro? Como questionar se o fim do trabalho poderia significar uma sentença de morte para a civilização? Ou ainda, uma grande transformação social, um renascimento do espírito humano? Essas reflexões demonstram a qualidade do trabalho num mundo e numa “era pós-moderna”.

Ou seja, para a humanidade o trabalho continua sendo fundamental, na medida em que, além de satisfazer as suas necessidades materiais e suas carências, é importante também em outros sentidos, principalmente, porque lhe dá uma identidade dentro da sociedade em que está inserido. Drucker (1997, p. 294) reafirma que “o trabalho é uma extensão da personalidade. É realização. É uma das maneiras pelas quais uma pessoa conceitua-se a si mesma e mede seu valor e humanidade”. Ou seja, o trabalho mostra-se como momento fundante de realização do ser social, condição para sua existência, e em sentido restrito. O próprio termo “trabalho” já designa qualquer atividade do homem que tem por finalidade um resultado útil, que se torna fundamental na constituição da condição humana. Dessa forma, seguem algumas formas de interpretações organizacionais referentes ao tema.

ALGUMAS INTERPRETAÇÕES SOBRE A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

A organização é o local que tem o objetivo de identificar e determinar as características que o trabalho deveria apresentar, para que tenha sentido àqueles que o realizam. No artigo de Estelle Morin (2001, p. 9), a organização do trabalho “deve oferecer aos trabalhadores a possibilidade de realizar algo que tenha sentido, de praticar e de desenvolver suas competências, de exercer seus julgamentos e seu livre arbítrio, de conhecer a evolução de seus desempenhos e de se ajustar”.

O século XIX fez da organização do trabalho objeto de atenção dos reformadores sociais. O modo de trabalho manipulado, desinteressante, de homem-máquina, segundo De Masi (1999, p.50), não depende do trabalho em si, mas do modo como as empresas o organizam. A organização do trabalho, para Dejours (1997), é concebida por uma especialização da empresa, estranho aos trabalhadores e que choca-se diretamente com a vida mental e com a esfera das realizações, das motivações e dos desejos do indivíduo, levando-o à perda do sentido na realização de seus desejos e suas necessidades.

Para Dejours (1997, p. 43), o trabalho significa uma forma de afirmar sua própria identidade, assim, a realização da tarefa é caracterizada como algo útil, com finalidade e objetivo. A identificação com a tarefa lhe permite o sentimento de realização e satisfação na execução de um trabalho. Nessa análise, o autor define o trabalho como “a atividade coordenada desenvolvida por homens e mulheres para enfrentar aquilo que, em uma tarefa utilitária, não pode ser obtido pela execução estrita da organização prescrita”. Ou seja, executar mecanicamente uma tarefa prescrita pela empresa não permite o sentimento de realização e satisfação.

Conforme Kovács (1998), as más notícias na organização do trabalho estão para aquelas que ainda trabalham agarradas a linhas hierárquicas, a estruturas funcionais e piramidais, com mecanismos de controle e divisão do trabalho do século XX, que não dão ensejo à motivação para qualquer empregado exercer sua criatividade. Mas, em contraponto, as boas notícias para estes modelos de empresas, que, antes de fecharem as portas, “[...] fomentam a geração de idéias, implementam, e colocam a criatividade ao seu serviço, num curto espaço de tempo” (KOVÁCS, 1998, p. 182).

Nesse mesmo contexto, Carmo (2005) infere que, em alguns casos, a produção só funciona, porque os trabalhadores “se organizam entre si” para “tapar os buracos”, ou seja, retocando os absurdos esquemas de projeção burocrática por meio da transgressão às regras e instruções oficiais sobre a organização do trabalho. Portanto, as formas de organização do trabalho, em relação às realizações do trabalhador, estão diretamente ligadas ao entendimento dos seus objetivos, pois irão refletir em suas concepções e assim, consecutivamente, apresentar um sentido.

Há que se evidenciar uma das principais fraquezas da burocracia, em que a pessoa é apresentada como uma simples unidade na estrutura da organização. Pode-se ligar esse fato a uma de suas características fundamentais, na qual a eficiência excessiva traz embutida uma divisão técnica do trabalho, provocando assim a alienação do indivíduo. Cabe ressaltar, então, que a pessoa também possui sua própria estrutura e seu próprio sistema de normas, que define o seu comportamento no meio em que se insere.

O contato forçado com uma tarefa desinteressante faz com que o indivíduo sinta uma certa indignidade, pois

à falta de significação e a inutilidade dos gestos remetem à falta de finalidade do trabalho, levando-o ao sofrimento (DEJOURS, 1992, p. 49). A questão, portanto, se encontra na forma como os trabalhadores lutam na tentativa de equilibrarem-se, nos sistemas, nas gestões e nas organizações do trabalho. De acordo com o estudo da psicopatologia, segundo Dejours (1992), é preciso dialogar com as correntes de saúde do trabalhador, com a psicologia ergonômica, a psicanálise e a sociologia do trabalho, pois deve-se, realmente, interpretar e flexibilizar as práticas de organização do trabalho contemporâneas, o seu discurso e seus sentimentos.

Os indivíduos que investem afetivamente em seu trabalho, como suporte de seus desejos, realizações e satisfação como enigma subjetivo, preconizado por Dejours (1996), têm no desejo o seu jogo, e não há sofrimento criador e mediador para a saúde. Assim, “[...] porque os trabalhadores investem esforços impressionantes para lutar contra o sofrimento, não procuram situações sem sofrimento” (DEJOURS, 1996, p. 160).

A organização do trabalho oferece limites rígidos e precisos às mudanças e está em geral em todos os tipos de gestão, transformação e aperfeiçoamento. Desta maneira, o que é manifestado por parte dos trabalhadores são sentimentos de tédio, frustração e aborrecimento, por atividades repetitivas, sem autonomia, criatividade e, ainda, geralmente, sem reconhecimento e ferramentas de *feedback* de seu desempenho. A execução de tarefas relacionadas/referentes ao modelo de organização do trabalho taylorista-fordista vai sendo progressivamente desestruturada e desregulamentada.

Os aspectos salientados por Estelle Morin (2001, p. 10) elaboraram cinco princípios de organização do trabalho, buscando conferir uma ou várias características do emprego: “reunião de tarefas, formação da unidade natural de trabalho – o que deu lugar à formação de equipes de trabalho (semi) autônomas, o estabelecimento de relações do tipo cliente-fornecedor, o enriquecimento das tarefas e a colocação em prática de mecanismos de *feedback* sobre o desempenho”.

Do atributo da cooperação depende, portanto, a qualidade do trabalho, a confiabilidade e a segurança, a despeito das imperfeições irredutíveis da organização do trabalho prescrito e dos limites dos desempenhos humanos. Quanto mais a organização do trabalho é rígida, mais a divisão do trabalho é acentuada, menor é o conteúdo significativo do trabalho e menores são as possibilidades de o funcionário sentir-se realizado.

Verifica-se que, para o bom desempenho organizacional, mais do que sistemas, regras, conceitos, ordens, são necessários a eficiência da organização do trabalho, a correspondência entre os anseios, desejos e sentimentos de sentido para o trabalhador, com as propriedades das atividades a serem desempenhadas. O comprometimento do indivíduo com o seu trabalho

está vinculado, diretamente, com o que ele pensa sobre o que está realizando.

Enfim, a diversidade de teorias, conceitos e definições encontrados demonstra a complexidade da compreensão do trabalho na sociedade atual, refletindo as diferentes visões que os indivíduos podem ter a partir das vivências no trabalho. Essa diversidade pode ser decorrente dos diferentes modelos de organização do trabalho, que surgem a partir das novas tecnologias, da globalização mundial e talvez, principalmente, das transformações do conceito de trabalho para cada ser humano. Ou seja, o sentido que cada um dá para o trabalho que realiza e que será abordado a seguir.

OS SENTIDOS DO TRABALHO

A necessidade da construção de uma nova forma de realização, em uma vida autêntica e dotada de sentido dentro e fora do trabalho, recoloca o século XXI no atendimento das efetivas necessidades humanas e sociais. Um trabalho com sentido torna-se uma referência “trans” disciplinar importante, tanto na vida do ser humano, como para as organizações. Essa perspectiva também se encontra no paradigma do pensamento complexo, quando da análise da globalização.

O autor Edgar Morin (2001) propõe a transdisciplinaridade como um novo método educacional, capaz de romper com a reprodução do conhecimento fragmentado. Ou seja, implica a mudança de protótipo mental, no modo de ver e de compreender os fenômenos, uma mudança que, como afirma o autor, “começa com a reforma do pensamento”. Trata-se das diversas aptidões reflexivas e/ou metodológicas que todo e qualquer conhecimento complexo necessita para autoproduzir ciência contemporânea. Nessa perspectiva, torna-se clara a complexidade de compreender o novo paradigma, tanto de realizar um trabalho que tenha sentido, como para proporcionar reflexões sobre o sentido do trabalho para quem o realiza no mundo atual.

Estudos realizados sobre os sentidos do trabalho enfatizam os trabalhos do grupo “*Meaning of Work*” – *MOW* (1987), abordado por Estelle Morin (2001), em que foram desenvolvidos instrumentos para medir os componentes do significado do trabalho. Estelle Morin (2001) analisa o significado do trabalho como um dos componentes da categoria ampla em que se apresentam os sentidos. Nessa mesma linha de pensamento, aponta-se o modelo de Hackman e Oldham (1976, *apud* Estelle Morin, 2001), que ressalta a distinção entre significado e sentidos do trabalho.

Assim, para o significado do trabalho, entende-se que a tarefa executada tem para o trabalhador a sua representação individual, no grupo e social. No caráter individual, a identificação de seu trabalho está no resultado da tarefa; no grupo, está no sentimento de pertencer a uma classe unida pela execução de um mesmo trabalho; e ainda, no social, o sentimento de que

executar um trabalho contribui para a sociedade. E, portanto, no sentido do trabalho, tem-se, além dos significados individual, coletivo e social, a utilidade da tarefa executada para a organização a que se pertence, a auto-realização e a satisfação, o sentimento de desenvolvimento, a evolução pessoal e profissional, a liberdade e a autonomia na sua execução.

Nos seus estudos, Estelle Morin (2001) define que, conforme a visão de cada indivíduo, o trabalho é definido de várias maneiras. E, para apresentar as diferentes definições de trabalho, a autora apresenta uma pesquisa do grupo MOW, já mencionado anteriormente, em que são apresentados seis padrões de definição de trabalho.

Padrões de definição do trabalho determinados por England e Whiteley (1990), pesquisadores afiliados ao grupo MOW, (*apud* Estelle Morin, 2001, p. 12),

- **Padrão A:** o trabalho é algo que acrescenta valor a qualquer coisa; deve-se prestar conta; recebe-se alguma compensação financeira para fazê-lo;
- **Padrão B:** há um sentimento de vinculação (pertença) ao realizar o trabalho; faz parte das tarefas do indivíduo; recebe-se alguma compensação financeira para fazê-lo e contribui para a sociedade;
- **Padrão C:** outros se beneficiam com este trabalho; é fisicamente exigente; recebe-se alguma compensação financeira para fazê-lo; contribui para a sociedade;
- **Padrão D:** alguém determina o que fazer, não é agradável; faz parte das tarefas do indivíduo; recebe-se alguma compensação financeira para fazê-lo; contribui para a sociedade;
- **Padrão E:** o trabalho é mental e fisicamente exigente; recebe-se alguma compensação financeira para fazê-lo, mas não é agradável;
- **Padrão F:** o trabalho tem um horário determinado para sua realização; faz parte das tarefas do indivíduo; recebe-se alguma compensação financeira para fazê-lo.

A complexidade do significado que pode ter o trabalho na vida do ser humano está presente na definição desses diferentes padrões. E pode-se ainda observar, desta forma, a complexidade da compreensão do ser humano em relação a esses sentidos que o trabalho pode ou deve lhe proporcionar. Portanto, várias são as formas de se propiciar um trabalho que lhe apresente significado/ sentido. Para Estelle Morin (2001, p. 10), “um trabalho tem sentido para uma pessoa quando ela o acha importante, útil e legítimo”.

E, em relação à complexidade dos sentimentos, dos significados, dos pensamentos, das atividades, dos fenômenos, do todo das partes e as partes do todo, Edgar Morin (1990, p. 20) afirma que “[...] é efetivamente

o tecido de acontecimentos, ações, interações, retroações, determinações, acasos, que constituem o nosso mundo fenomenal”.

Assim, reconhecer o desafio de compreender a complexidade humana em situações de trabalho exige refletir uma sensibilidade constantemente aberta a observações, pesquisas e vivências do cotidiano quanto a inovações das organizações. Portanto, é possível relacionar o que Edgar Morin (1990) fala sobre a complexidade, a reforma do pensamento, superando as formas de reducionismo, com as aspirações do ser humano em face de um trabalho que lhe proporcione sentido, com as mudanças na organização do trabalho na atualidade. E, nesta linha de pensamento, Estelle Morin (2001, p. 10) comenta sobre a chamada abordagem sociotécnica, em que se trata, de fato, de “organizar o trabalho de acordo a corresponder às motivações, aspirações e realizações dos trabalhadores, analisando-as como complexas, em prol de uma organização eficaz”.

Por qualificação e competência entende-se, atualmente, o saber-ser, o saber-viver e outros saberes sociais. Conforme Stooobants (1998), (*apud* Desaulniers, 1998), qualificação mostra o saber-fazer dos trabalhadores, o domínio, a competência, a perícia, o *know how*, e essas regras vêm repercutindo nas organizações. E, conforme a autora, as competências, os novos saberes, não são diretamente produzidos pelas transformações da organização do trabalho, mas sim “fruto de um novo interesse, de uma renovação dos critérios de definição da atividade de trabalho” pelos trabalhadores.

O modelo menciona, ainda, a autonomia, na forma de a pessoa poder realizar um trabalho com uma margem de liberdade, de independência, e de determinar a maneira de como realizá-lo. Dessa forma, o indivíduo traz consigo a responsabilidade pela realização da tarefa e a obtenção dos objetivos fixados. Outra característica apontada pelo modelo, que traz a capacidade de o indivíduo realizar suas tarefas a partir da obtenção direta de seu desempenho, é o *feedback*, permitindo ajustes necessários para o alcance dos objetivos de desempenho.

Uma vida dotada de sentido, no ambiente de trabalho, para Antunes (1999), significa que o indivíduo tenha liberdade. A plena autonomia e o domínio efetivo do ato laborativo demonstram a condição de ser livre e assim também dotado de sentido. A busca de uma vida dotada de sentido, a partir do trabalho, permite explorar as conexões decisivas existentes entre trabalho e liberdade (ANTUNES, 1999, p. 144). E o ser humano tem ideado, em sua consciência, a configuração que quer imprimir ao trabalho, antes de sua realização, assim ressaltando o sentimento de liberdade na capacidade de colocar finalidade ao seu trabalho.

Antunes (1999) reafirma-nos que, sem finalidade, nenhum trabalho “é entendido como resposta à vida cotidiana, aos seus questionamentos e necessidades”.

Assim, a realização e a autonomia, em conformidade com as aspirações mais autênticas, em que liberdade e necessidades se realizem reciprocamente, são as mais procuradas.

O trabalho, como todas as outras atividades, faz parte da condição humana e, orientado para a realização da pessoa, rico de sentido individual, para cumprimento da sua vocação, é valorizado. Para Mota (1996, p. 29), “todo o trabalho deve permanecer sempre ligado à sua concepção de homem de ser livre e responsável”.

Para Friedmann (1973, p. 170 - 171), os níveis de aspiração determinam a diferença do grau de satisfação. E

[...] o trabalho produz mais quando o produzir lhe propicia a satisfação das necessidades pessoais mais importantes da maneira mais efetiva. A satisfação depende ao mesmo tempo das expectativas do indivíduo e da medida em que estas se realizam.

Com o processo de reorganização da divisão internacional do trabalho, ou seja, a globalização trabalhista, permanecer orientado para a satisfação e para um trabalho com propósito tornou-se mais complexo, em que produzir ao menor custo possível é a regra para manter-se competitivo. Assim, a exploração sobre o trabalho assalariado, a inexistência de leis trabalhistas e contratos de trabalhos atípicos fazem a organização do trabalho, nas transnacionais, afastarem-se do conceito de trabalho para cada indivíduo e da concepção do ser humano como ser livre.

Os diagnósticos e as alternativas dessa globalização, na compreensão de Singer (2000, p. 32) assinalam que

[...] a precarização do trabalho, o aumento do exército de reserva e do número de pobres no Primeiro Mundo e em alguns países da periferia têm como contrapartida o crescimento do número de ocupados, do nível de produção e de consumo nos países que estão crescendo rapidamente. São casos notórios os da China, Coréia do Sul, Taiwan, Hong-Kong e outros países da Ásia oriental, aos quais se junta o Chile, de nosso continente.

Para Estelle Morin (2001), o trabalho em sociedade deve se realizar segundo as regras do “dever e do saber viver em sociedade”. Deveria, ainda, ser inspirado pelos valores éticos, morais e espirituais. No pensamento da autora, em um contexto de diversidade cultural e de promoção das liberdades individuais, é inevitável, mesmo que parecendo supérfluo para alguns, ponderar as regras e os valores que subentendem as práticas sociais e organizacionais que envolvem o trabalho.

Todas essas idéias se complementam. A autora Estelle Morin (2001) concluiu que um trabalho, para ter sentido, deve ser importante que quem o realiza, que os objetivos sejam claros e valorizados e, ainda, que os resultados tenham valor aos olhos de quem o realiza. Para que um trabalho seja satisfatório, é necessário que o funcionário utilize suas competências, que tenha oportunidades de testar as suas capacidades, com o objetivo de estimular as necessidades de crescimento pessoal e o seu senso de responsabilidade.

A importância de assegurar aos trabalhadores os sentimentos de segurança e autonomia, necessários para seu desenvolvimento, pressupõe que salários e as condições de trabalho devem ser gerenciados pela organização com seriedade. Além desses itens, a carga horária de trabalho adequada também deve ser fator de responsabilidade administrada pela empresa, sendo considerado absurdo ser pago para não fazer nada, ou seja, a relação à utilidade e à eficácia que apresenta o trabalho ao indivíduo.

Na mesma linha de pensamento, os autores Martins e Silva (2000, p. 221), indicam que os dois termos do contrato de trabalho, tempo e salário, devem ser confrontados com novos elementos.

O ser humano, reconhecido como ser físico e psíquico, necessita motivar-se, realizar-se e sentir-se útil, seja no âmbito profissional, familiar ou social. Observado através das afirmações anteriores, o trabalho, como fundador de realização do ser social, mostra-se como condição para sua existência. No entanto, esse trabalho precisa apresentar coerência, utilidade e permitir ao trabalhador a sua realização, de maneira a lhe proporcionar efetiva satisfação. Nesse âmbito, o sentido do trabalho está na realização do ser em sua atividade profissional, indiferente de salário, posição hierárquica ou profissão. Como componente da realidade, o sentido do trabalho é compreendido e conduzido com diferentes variáveis pessoais, organizacionais e sociais, que se transformam continuamente ao longo do crescimento humano, das inovações das empresas e da evolução histórica.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

As considerações finais foram evidenciadas com base nas possibilidades de análises oferecidas pelas bibliografias, cujo tema abordado foi a organização do trabalho e os seus sentidos de forma “trans” disciplinar como referência ao desenvolvimento da realização do homem. Buscou-se analisar bibliograficamente e determinar algumas características do trabalho, para que este tenha sentido a quem o realiza, bem como descrever se os fatores relativos à organização do trabalho interferem e colaboram nas aspirações e nas atividades dos profissionais. Os estudos bibliográficos não se constituem em verdades passíveis de generalização, pelo contrário, apenas descrevem, na sua essência, que os estudos de diferentes autores se mantêm atualizados.

No auge da tecnologia e da globalização, em que novos contextos no mundo do trabalho trouxeram à tona fatores imprescindíveis da atualidade, nota-se a importância de buscar, na evolução histórica, os conceitos relativos ao trabalho, que se edificaram, marcaram épocas e que ainda são determinantes. Karl Marx (1980) preocupou-se muito com a questão de alienação do homem. Denunciou o trabalho alienado como o portador da transformação do operário em um simples “apêndice das máquinas” em que trabalhavam. Em sua teoria, o capitalismo foi visto como um sistema marcado por injustiças sociais e um regime de exploração, em que a mais-valia foi usada como uma grande arma.

Para as organizações, atualmente, mais do que acompanhar as transformações, é necessário identificar e entender as características que o trabalho deve apresentar, para que produza sentido àqueles que o realizam. Os momentos de transformação organizacional, conforme Estelle Morin (2001), constituem uma oportunidade de reorganizar o trabalho, com o intuito de melhorar tanto a qualidade de vida quanto a eficácia da empresa. Dessa maneira, os sentidos do trabalho passam a ser uma orientação na transformação organizacional.

A evolução histórica do trabalho apresentou-se, ao longo dos anos, com várias ideologias, conforme as culturas vigentes da época, e influências por análises feitas por filósofos, sociólogos e por autores que se interessavam por técnicas de aperfeiçoamento da atividade laboral.

Em um contexto de capitalismo mundializado, as configurações do mundo do trabalho contemporâneas são cada vez mais transnacionais. Esse processo de mundialização produtiva desenvolveu uma classe trabalhadora que mescla sua dimensão local, regional e nacional com a esfera internacional. Essas formas transnacionais implementam alternativas de trabalho crescentemente desregulamentadas, “informais”, de que são exemplos as distintas formas de terceirização, subcontratação, trabalhos parciais e temporários.

A organização do trabalho oferece limites rígidos e precisos às mudanças e está, em geral, em todos os tipos de gestão, transformação e aperfeiçoamento. Dessa maneira, o que é manifestado por parte dos trabalhadores são sentimentos de tédio, frustração e aborrecimento, por atividades repetitivas, sem autonomia, criatividade e, ainda, geralmente, sem reconhecimento e ferramentas de *feedback* de seu desempenho, pois a identificação com a tarefa permite o sentimento de realização e satisfação, diferentemente de executar algo mecanicamente prescrito pela empresa. A questão, portanto, se encontra na forma como os trabalhadores lutam na tentativa de se equilibrarem, nos sistemas, nas gestões e nas organizações do trabalho, e as condições de vida digna e livre do homem não devem resultar diretamente de reviravoltas nas condições de trabalho.

A complexidade do significado que pode ter o trabalho na vida do ser humano está presente na definição de diferentes padrões no mundo atual e, ainda, a complexidade da compreensão do ser humano em relação aos sentidos que o trabalho pode ou deve lhe proporcionar. Portanto, várias são as formas de se propiciar um trabalho que apresente significado/sentido e em relação à complexidade dos sentimentos, dos significados, dos pensamentos, das atividades, dos fenômenos, do todo das partes e as partes do todo, conforme Edgar Morin (1990, p. 20).

A relação que um indivíduo pode estabelecer entre a série de atos que realiza, em seu trabalho individual e social, pode ser repleta de “sentido”, e vincular o conceito de sentir-se valorizado aos demais sentimentos de realizar um trabalho de utilidade é um meio de produção da vida do indivíduo. O ser humano busca esse ideal, em sua consciência, em sua configuração que deseja imprimir ao trabalho, antes e depois de sua realização, ressaltando o sentimento de liberdade na capacidade de colocar finalidade em tudo. O trabalho, ainda nos dias atuais, mostra-se como fundador de realização do ser social e como condição para sua existência. Ele é uma embarcação sólida na vida de cada ser humano; precisa de oceanos para navegar, portanto, às ancoras são lançadas temporariamente.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, R. Adeus ao Trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 8ª ed. São Paulo: Cortez, 2002.

_____. **Os Sentidos do Trabalho**. 5ª ed. São Paulo: Boitempo, 1999.

BAUMAN, Zygmunt. **Globalização: As conseqüências humanas**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1999.

BORGES, Livia de Oliveira. **As concepções do trabalho: um estudo de análise de conteúdo de dois periódicos de circulação nacional**. **RAC – Revista de Administração Contemporânea**. Rio de Janeiro: ANPAD, v.3, n.3, set./dez. 1999.

CARMO, Paulo Sérgio do. **A Ideologia do Trabalho**. 2ª ed. São Paulo: Moderna, 2005.

DE MASI, Domenico. **O Futuro do Trabalho**. Rio de Janeiro: José Olympio, 1999.

DEJOURS, Christophe. **A Loucura do Trabalho**. 5ª ed. São Paulo: Cortez, 1992.

_____. **O Fator Humano**. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1997.

_____. **Uma Nova Visão do Sofrimento Humano nas Organizações**. Rio de Janeiro: FGV, 1996.

DEMO, Pedro. **Complexidade e aprendizagem: a dinâmica não-linear do conhecimento**. São Paulo: Atlas, 2002.

DESAULNIERS, Julieta Beatriz Ramos. **Formação e Trabalho e Competência**. Porto Alegre: EDIPUCRS, 1988.

DRUCKER, Peter. **Fator Humano e Desempenho**. 3ª ed. São Paulo: Pioneira, 1997.

FRIEDMANN, Georges; NAVILLE, Pierre. **Sociologia do Trabalho**. São Paulo: Cultrix, v. II, 1973.

KAMPER, Deitmar. **O Trabalho como Vida**. São Paulo: Annablume, 1998.

KOVÁCS, Ilona. Qualificações e Ensino/ Formação na Era da Globalização. In: MARTINS, Francisco Menezes; SILVA, Juremir Machado da. **Para Navegar no Século XXI**: Tecnologias do imaginário e cibercultura. 2ªed. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2000.

MARX, Karl. **Teorias da Mais-Valia**: Histórias críticas do pensamento econômico – livro 4 de “O Capital” / Karl Marx. Trad: Reginaldo San't Anna. – v. 3. São Paulo: DIEFEL, 1980.

MORIN, Edgar. **A Cabeça Bem-Feita**. 4ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001.

_____. **Inteligência da Complexidade**. Rio de Janeiro: Fundação Peirópolis, 2000.

_____. **Introdução ao pensamento complexo**. 3ª ed. Lisboa: Instituto Piaget, 1990.

MORIN, Estelle M. **Os Sentidos do Trabalho**. RAE – Revista de Administração de Empresas. São Paulo: FGV/ EAESP, v. 41, n 3, jul/ set., 2001, p. 8-19.

MOTA, Antônio Gustavo da. **A Evolução da Técnica e da Organização do Trabalho**. Lisboa: Coimbra, 1996.

RIFKIN, Jeremy. **O Fim dos Empregos**: O declínio inevitável dos níveis dos empregos e a redução da força global de trabalho. São Paulo: Makron Books, 1995.

SINGER, Paul. **Globalização e Desemprego**: diagnóstico e alternativas. 4ª ed. São Paulo: Contexto, 2000.

TERTULIAN, Nicolas. **Conceito de Alienação em Heidegger e Lukács**. Belo Horizonte: Práxis, jan./ maio 1996.